

### What is the deadline for appeals?

An employee who receives notice of a selection for appointment, or of the deputy head's decision to recommend his demotion or release, has 14 days to file an appeal. Appeals after this time cannot be accepted under any circumstances.

### How does an employee file an appeal?

An employee who wishes to file an appeal must send a written notice of appeal to the Appeals Branch, Public Service Commission of Canada, Ottawa, Ontario, by the end of the 14 day appeal period. He must indicate, in this notice, his grounds for appeal and whether he wishes to present his appeal in English or in French.

### What is the function of the Appeal Board?

In an appeal against selection for promotion, the appeal board examines all the evidence to determine whether the selection was made on a proper basis. In an appeal against demotion or release for incompetence, the appeal board's examination of all the evidence determines whether the allegations on which the proposed action is based are true and, if so, whether the demotion or release is justified.

graduation ou son renvoi se voit accorder 14 jours au cours desquels il peut interjeter appel. Les appels interjetés après l'expiration du délai de 14 jours ne peuvent être acceptés sous aucun prétexte.

### Comment l'employé doit-il préparer son appel?

Un employé qui désire interjeter appel doit le faire par écrit en s'adressant à la Direction des appels, Commission de la Fonction publique, en dedans du délai prescrit, donnant ses motifs d'appel et déclarant s'il veut que son appel soit entendu en la langue française ou en la langue anglaise.

### Quel est le rôle du comité d'appel?

S'il s'agit d'un appel du choix d'un candidat pour une promotion, le comité d'appel doit étudier la preuve présentée afin de décider si le choix a été fait selon les principes du mérite et de la justice. Dans le cas d'un appel d'une recommandation de rétrogradation ou de renvoi, le comité d'appel a le devoir d'étudier la preuve présentée de manière à pouvoir décider si les allégations du ministère sont fondées en fait et si, à la lumière de cette preuve, la recommandation de rétrograder ou de renvoyer l'employé est justifiée.

### Qu'advient-il si un appel est maintenu?

S'il s'agit d'un appel du résultat d'un concours de promotion, le comité d'appel, en décidant de maintenir

### What happens if an appeal is allowed?

If an appeal against a proposed promotion is allowed the appeal board will state that the proposed appointment not be made. If later on another, or the same, selection is made for promotion (through a new competition, through a re-examination of the candidates by a new rating board, or without competition), a new appeal period will be allowed for the unsuccessful employees.

If an appeal against a demotion or release is allowed the appeal board will direct that the employee should not be demoted or released.

### How are appeals processed?

When an appeal is received, the Public Service Commission sends a copy to the deputy head and establishes an appeal board to hear the appeal. The deputy head and the appellant are given at least three days notice of the date fixed for the hearing.

An appellant may present his own case before the appeal board or he may arrange to have someone else represent him, such as an officer of a staff association or a lawyer. The appellant must make his own arrangements for representation and must assume responsibility for any costs of attending or being represented at the

l'appel, ordonnera que la nomination recommandée ne soit pas faite à la suite du concours. S'il s'agit d'un choix pour promotion sans concours, le comité d'appel, en décidant de maintenir l'appel, ordonnera que la nomination ne soit pas faite dans les conditions présentes.

Plus tard, si le même choix ou un autre pour promotion est fait, à la suite d'un nouveau concours, d'un deuxième examen des candidats par un jury d'examen ou sans concours, une nouvelle période d'appel sera accordée aux employés non choisis.

Dans les cas de rétrogradation ou de renvoi, le comité d'appel, en décidant de maintenir l'appel, ordonnera de ne pas donner suite à la recommandation de rétrograder ou de renvoyer l'employé.

### Comment les appels sont-ils traités?

Sur réception d'un appel, la Commission de la Fonction publique envoie au sous-chef intéressé une copie du document d'appel et établit un comité d'appel pour l'audition de l'appel. Le sous-chef et l'appellant sont avisés trois jours à l'avance de la date et du lieu de l'audition.

L'appellant peut se représenter lui-même ou demander qu'une autre personne le représente, par exemple un agent d'une association d'employés ou, encore, un avocat. Il appartient à l'appellant de prendre les mesures nécessaires s'il veut se faire représenter. Il doit assumer tous les frais

hearing, such as fees and travelling expenses. He is given leave with pay, however, while attending the hearing.

The appellant or his representative may call witnesses to give evidence before the appeal board, as may the deputy head or the appeal board itself.

Employees representing appellants or acting as witnesses are also entitled to leave with pay while attending the hearing, unless those employees are on leave without pay or under suspension at the time of the hearing.

After the hearing, the appeal board will make its decision and send the decision with the reasons for it to the deputy head, the appellant and the Commission.

The appeal board's decision is final.

### How may additional information be obtained?

An employee who would like clarification on a particular point concerning appeal procedures should contact the Appeals Branch, Public Service Commission of Canada, Ottawa.

ROGER DUHAMEL, P.S.C.  
Queen's Printer and Controller of Stationery  
Ottawa, Canada  
1967  
Cat. No.: SC3-2667

de déplacements et de représentation, notamment les honoraires et les frais de voyages. Un congé payé est cependant accordé à l'appellant afin de lui permettre d'assister à l'audition.

L'appellant et son représentant, tout comme le sous-chef ou le comité d'appel, peuvent faire entendre des témoins au cours de l'audition.

L'employé représentant l'appellant ainsi que les témoins bénéficient d'un congé payé pour le temps qu'ils consacrent à l'audition, à moins que l'employé ne soit en congé sans paye ou ne soit frappé de suspension au moment de l'audition.

Après l'audition, le comité d'appel rendra sa décision et en fera part en donnant les raisons sur lesquelles elle se fonde, au sous-chef, à l'appellant et à la Commission.

La décision du comité d'appel est finale.

### Comment peut-on obtenir des renseignements supplémentaires?

Un employé qui veut des explications relativement à certains points de procédure d'appel doit communiquer avec la Direction des appels, Commission de la Fonction publique, Ottawa.

ROGER DUHAMEL, M.S.C.  
Imprimeur de la Reine et Contrôleur de la Papeterie  
Ottawa, Canada  
1967  
N° de cat: SC3-2667

DEPOSITION LIBRARY MATERIAL

# EMPLOYEE APPEAL RIGHTS

Questions and Answers  
on some Aspects of Appeals

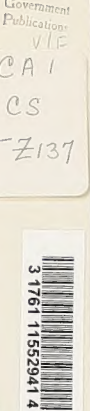
ISSUED BY  
THE PUBLIC SERVICE COMMISSION OF CANADA



PUBLICATION DE LA  
COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Questions et réponses sur  
certains aspects des appels

LE DROIT  
D'APPEL  
DE L'EMPLOYÉ



### What may be appealed?

An employee under the Public Service Employment Act has the right of appeal to the Commission against:

- appointment (promotion or transfer) by closed competition, that is, by competition open only to all or part of the public service,
- promotion without competition,
- demotion for incompetence or incapacity,
- release for incompetence or incapacity.

There is no right of appeal against the results of an open competition, that is, a competition in which the public as well as public servants may compete. Nor is there any right of appeal against the results of a closed competition if no selection is to be made from the competition - either because no candidate was qualified or because of other reasons. Under the Public Service Staff Relations Act, there is provision for the presentation of grievances and for reference of grievances to adjudication; however, the Public Service Commission has no jurisdiction in this area. Questions concerning grievance procedures should be directed to the Personnel Office of the employee's department.

### Who may appeal against selections for appointment?

When a selection for appointment is made as a result of a closed competition, the right of appeal is given to those candidates who are not considered qualified and those who are qualified but do not attain the standing on the list of qualified candidates which they feel they should have.

When a selection for appointment is made without competition, the right of appeal is available to those who would have been eligible to apply if a competition had been held. These employees are given notice of the proposed selection and of their right to appeal.

The Commission chooses the areas of the service and the groups and levels in which employees must be to have the right of appeal against the proposed selection.

There is no right of appeal, however, against an appointment without competition:

- (a) of an employee to his own reclassified position,
- (b) of an employee to a position where the maximum salary level is not higher than the maximum for his previous position,

- (c) of a lay-off, of an employee returning from leave of absence, or of an employee who was on a Minister's staff.

### What are the grounds for demotion?

The deputy head may recommend to the Commission that an employee be appointed to a position at a lower maximum rate of pay if he believes that the employee is incompetent or incapable of performing the duties of his position.

### What are the grounds for release?

The deputy head may recommend to the Commission that an employee be released if he believes that the employee is incompetent or incapable of performing the duties of his position.

### Is there an appeal in every case of release?

No, an employee only has a right of appeal to the Commission when he receives notice in writing from the deputy head that action is being taken to have him released, under Section 31 of the Public Service Employment Act, for incompetence or incapacity to perform the duties of the position.

An employee who is rejected by the deputy head during his probationary period, under Section 28 of the Public Service Employment Act, has no right of appeal. Under certain conditions the Commission may place him on an eligible list for appointment to some other position for which he is qualified.

Similarly, there is no right of appeal in the case of an employee who is employed for a fixed period and released at the end of that period. However, such an employee could appeal if his release is recommended under Section 31 of the Public Service Employment Act, for incompetence and incapacity if this occurs after his probationary period is finished and before the end of the period for which he was employed.

The employee who is employed for an unspecified length of time and is laid off because of a lack of work or because a function is discontinued has no right of appeal. However, he usually retains a number of privileges. Under certain conditions, he may be considered for appointment, without competition, to another position and he may enter any competition for which he would have been eligible if he had not been laid off.

An employee who resigns because he believes his dismissal is contemplated has no right of appeal.

### Quels sont les sujets d'appel?

Tout employé que régit la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique peut interjeter appel à la Commission:

- d'une nomination (promotion ou mutation) à la suite d'un concours restreint, c'est-à-dire, à la suite d'un concours dont l'admissibilité est limitée à la Fonction publique en tout ou en partie,
- d'une promotion sans concours,
- d'une rétrogradation pour incompetence ou incapacité,
- d'un renvoi pour incompetence ou incapacité.

Le droit d'appel n'existe pas du résultat d'un concours public, c'est-à-dire d'un concours auquel est admis le grand public ainsi que les employés de la Fonction publique. Le droit d'appel n'existe pas non plus du résultat d'un concours à la suite duquel aucun candidat n'a été choisi, soit à cause d'un manque des qualités requises ou pour toute autre raison.

En vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, le droit d'exposer des griefs et de renvoyer des griefs à l'arbitrage est prévu; cependant, la Commission de la Fonction publique ne jouit d'aucune autorité dans ce domaine. Toutes questions se rapportant à la procédure d'exposition des griefs et du renvoi à l'arbitrage devraient être posées au bureau du personnel du ministère impliqué.

### Qui peut en appeler des choix pour nominations?

Si le choix pour une nomination résulte d'un concours restreint, le droit d'appel est accordé aux candidats jugés inaptes à occuper le poste ainsi qu'aux candidats jugés aptes, mais non choisis, et qui croient mériter un rang plus élevé sur la liste des candidats jugés aptes.

Si le choix pour une nomination est fait sans concours, le droit d'appel est accordé aux employés qui auraient été admissibles si un concours avait été tenu. Ces personnes sont avisées du choix proposé ainsi que de leur droit d'appel. La Commission déterminera les directions, ou les unités, les classes ou les niveaux dans lesquels les employés doivent travailler pour bénéficier du droit d'appel.

Le droit d'appel n'existe pas, cependant, d'une nomination sans concours

- (a) dans le cas où un employé est nommé à la suite d'une reclassification de sa propre position;
- (b) dans le cas où un employé est nommé à un poste pour lequel le traitement maximum ne dépasse pas le traitement maximum du poste occupé par cette personne immédiatement avant la nomination;
- (c) dans le cas de la nomination d'un employé mis en disponibilité, d'un employé de retour d'un congé,

d'un employé qui travaillait dans le bureau d'un Ministre.

### Les raisons d'une rétrogradation

Le sous-chef peut recommander à la Commission qu'un employé soit nommé à un poste avec un traitement maximum inférieur, s'il est d'avis que cet employé est incompetent dans l'exercice des fonctions du poste qu'il occupe ou qu'il est incapable de remplir ces fonctions.

### Les raisons d'un renvoi

Le sous-chef peut recommander à la Commission qu'un employé soit renvoyé s'il est d'avis que cet employé est incompetent dans l'exercice des fonctions du poste qu'il occupe ou qu'il est incapable de remplir ces fonctions.

### Le droit d'appel existe-t-il dans tous les cas de renvoi?

Non. Un employé bénéficie du droit d'appel seulement s'il reçoit du sous-chef un avis écrit à l'effet que des mesures sont prises en vue de son renvoi, selon les dispositions de l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, pour incompetence ou incapacité à remplir les fonctions du poste qu'il occupe.

Un employé qui est renvoyé par le sous-chef durant la période de stage en vertu de l'article 28 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique ne bénéficie pas du droit d'appel. Il peut cependant, selon certaines condi-

tions, être inscrit par la Commission sur une liste d'admissibilité pour une nomination à une position correspondant à ses aptitudes. Aussi, la Loi ne prévoit pas le droit d'appel du renvoi d'un employé nommé pour une période spécifiée, à l'expiration de ladite période. Cependant, un employé nommé pour une période spécifiée bénéficie du droit d'appel si son renvoi est recommandé en vertu de l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, pour incompetence ou incapacité, après l'expiration de la période de stage et avant la fin de la période spécifiée lors de sa nomination.

Le droit d'appel n'existe pas dans le cas où un employé, bien qu'embauché pour une période non spécifiée, est mis en disponibilité parce que ses services ne sont plus requis, faute de travail ou par suite de la suppression d'une fonction. Dans ce cas, cependant, l'employé, habituellement, conserve un certain nombre de privilèges. A certaines conditions, il peut être considéré pour une nomination à une autre position de la Fonction publique et il peut se présenter à tout concours auquel il aurait été admissible s'il n'avait pas été mis en disponibilité.

Un employé qui démissionne parce qu'il croit son renvoi éminent ne bénéficie pas, évidemment, du droit d'appel.

### Quelle est la durée d'une période d'appel?

Un employé qui est avisé du choix pour une promotion ou de la décision du sous-chef de recommander sa rétro-